МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление командой проекта

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2014 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	18	18	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	20	20	часов
4	Самостоятельная работа	187	187	часов
5	Всего (без экзамена)	207	207	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	216	216	часов
			6.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Экзамен: 6 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 46198

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ А. В. Богомолова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО) _____ Ю. В. Морозова

Профессор кафедры менеджмента (менеджмента) _____ М. А. Афонасова

Согласована на портале № 46198

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — сформировать у студентов систему знаний в области управления человеческими ресурсами проектами, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла

1.2. Задачи дисциплины

- познакомить студентов с понятиями «команда» и «группа»;
- показать различия между ними и влияние группой динамики на развитие команды проекта;
- сформировать у студентов представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах;
- сформировать умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможного конфликта, и навыки ведения переговоров.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление командой проекта» (Б1.В.ДВ.6.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Психология управления, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование, Корпоративная социальная ответственность, Стратегический менеджмент, Управление проектами, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;
- ПК-19 владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** теоретические основы проектного управления; особенности реализации проекта, порядок разработки бизнес-планов создания нового бизнеса; способы разрешения конфликтных ситуаций при управлении командой проекта; методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента; особенности планирования, обеспечения и управления командой проекта
- **уметь** проводить расчеты по коммуникациям в командах проекта; выявлять проблемы предпринимательской деятельности и предлагать способы их решения в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками; определять тип конфликта и способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
- **владеть** методиками поведения в конфликтной ситуации; методами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками проекта.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Согласована на портале № 46198

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		6 семестр
Контактная работа (всего)	20	20
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	18	18
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	187	187
Подготовка к контрольным работам	80	80
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	107	107
Всего (без экзамена)	207	207
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр					
1 Стратегия управления человеческими ресурсами	2	2	23	25	ПК-19, ПК-2
2 Система управления человеческими ресурсами в организации	2		23	25	ПК-19, ПК-2
3 Профессиональный подбор и отбор персонала	2		23	25	ПК-19, ПК-2
4 Оценка и продвижение сотрудников	2		23	25	ПК-19, ПК-2
5 Мотивация персонала организации	2		23	25	ПК-19, ПК-2
6 Управление корпоративной культурой	2		23	25	ПК-19, ПК-2
7 Регулирование трудовых отношений	3		23	26	ПК-19, ПК-2
8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	3		26	29	ПК-19, ПК-2
Итого за семестр	18	2	187	207	
Итого	18	2	187	207	

Согласована на портале № 46198

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Стратегия управления человеческими ресурсами	Содержание понятий «кадровая политика» и «кадровая стратегия». Процесс разработки и реализации кадровой стратегии. Планирование потребностей в человеческих ресурсах.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
2 Система управления человеческими ресурсами в организации	Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Организационная структура управления персоналом. Модель компетенций HR-менеджера. Компетентностно-ориентированный анализ работ.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
3 Профессиональный подбор и отбор персонала	Источники подбора персонала. Составление рекламных объявлений. Предварительный отбор персонала. Типы отборочных собеседований. Выбор кандидата. Адаптация персонала.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
4 Оценка и продвижение сотрудников	Способы и критерии оценки персонала. Рекомендации по проведению аттестации. Планирование карьеры.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
5 Мотивация персонала организации	Сущность процесса мотивации. Эволюция управленческой мысли о мотивации труда. Особенности формирования системы стимулирования в современных организациях. Формы и методы социальных выплат. Нефинансовые вознаграждения. Случаи неэффективной работы системы мотивации.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
6 Управление корпоративной культурой	Социальное партнерство как форма трудовых отношений. Формирование культуры организации и управление ею.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
7 Регулирование трудовых отношений	Договорная основа трудовых отношений. Управление высвобождением персонала.	3	ПК-19, ПК-2

Согласована на портале № 46198

	правление трудовой дисциплиной. Конфликты и их регулирование.		
	Итого	3	
8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	Система управления человеческими ресурсами США. Система кадрового менеджмента Японии. Развитие системы кадрового менеджмента в Китае. Профессиональные стандарты кадрового менеджмента в Германии. Опыт управления высвобождением персонала Великобритании.	3	ПК-19, ПК-2
	Итого	3	
Итого за семестр		18	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 Деловые коммуникации	+	+	+	+	+	+	+	+
2 Психология управления	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Теория менеджмента	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Бизнес-планирование	+			+	+	+		
2 Корпоративная социальная ответственность	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Стратегический менеджмент	+	+	+	+	+	+	+	+
4 Управление проектами	+	+	+	+	+	+	+	+
5 Управление человеческими ресурсами	+	+	+	+	+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

Согласована на портале № 46198

ПК-19	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-19, ПК-2
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Стратегия управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
2 Система управления человеческими ресурсами в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
3 Профессиональный подбор и отбор персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
4 Оценка и продвижение сотрудников	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контроль-	10		

Согласована на портале № 46198

	ным работам			
	Итого	23		
5 Мотивация персонала организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
6 Управление корпоративной культурой	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
7 Регулирование трудовых отношений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	16	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	26		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		187		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		196		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Ф. А. Красина - 2013. 158 с. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 13.09.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 219 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-

Согласована на портале № 46198

5-534-07226-6. — Доступ из личного кабинета — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/060DBAF1-935D-40B2-A89F-4E25185B8266 (дата обращения: 13.09.2018).

2. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Грик Н. А. - 2017. 87 с.: Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 13.09.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Богомолова А.В. Управление командой проекта: электронный курс / А.В. Богомолова. - Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента

2. Богомолова А.В. Управление командой проекта [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / А.В. Богомолова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 13.09.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Библиотека ТУСУР - https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya
2. Официальный сайт Минфина РФ http: //www.minfin.ru
3. Официальный сайт Госкомстата РФ http: //www.gks.ru
4. Словарь экономических терминов http://economicportal.ru
5. Информационно-правовая система "КонсультантПлюс" www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке www.consultant.ru)
6. ЭБС «Юрайт» biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке biblio-online.ru)
7. Экономические разделы поисковых систем общего назначения http://www.google.com/»
8. eLIBRARY.RU http://www.elibrary.ru

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;

Согласована на портале № 46198

- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- MS Office версий 2010 (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
- КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

Согласована на портале № 46198

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Отбором проектной команды занимается:
а) куратор проекта;
б) менеджер проекта;
в) спонсор проекта.

2. Особенностью команды менеджмента проекта является:
а) занимает внешнюю и внутреннюю позицию по отношению к проекту;
б) управление отдельными процессами проекта;
в) оперативное управление.

3. Выберите правильную последовательность стадий существования команды проекта:
а) образование, нормализация деятельности, интенсивное формирование, трансформация, исполнение планов по реализации проектов;
б) образование, интенсивное формирование, нормализация деятельности, исполнение планов по реализации проектов, трансформация;
в) интенсивное формирование, образование, нормализация деятельности, трансформация, исполнение планов по реализации проектов.

4. Культура команды, включающая в себя систему ценностей, ментальность и модель действий команды проекта:
а) корпоративная;
б) организационная;
в) профессиональная.

5. К характеристике эффективной команды проекта относят:
а) удовлетворение от работы;
б) ясное понимание общих целей;
в) эффективность внутренней процедуры.

6. К характеристике высокоэффективной интегрированной команды проекта относят:
а) удовлетворение от работы;
б) ясное понимание общих целей;
в) чувства и гордость за команду.

7. Культура команды, включающая в себя систему профессиональных ценностей, мышления и модель профессиональной деятельности участников проекта:
а) корпоративная;
б)организационная;
в) профессиональная.

8. Команда формируется на стадии ...проекта
а) планирования;
б) формирования замысла;
в) инвестирования.

9. Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногласия...
а) по ключевым событиям;

Согласована на портале № 46198

б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений;

в) по составлению отчетности.

10. Задачи квалификации участников, которые должна решать «супер» команда на этапе формирования, связаны с...

а) подбором в команды высокопрофессиональных исполнителей;

б) подбором в команду необходимых специалистов с их последующим обучением;

в) образование команды по их профессиональным, личностным качествам и способностям участников.

11. Контролер проекта как надзорная инстанция...

а) поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом;

б) позволяет реализовать потенциал членов команды;

в) позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения.

12. Верный способ стабилизации работы команды руководителем - лидером...

а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон;

б) проведение кризисной диагностики;

в) проведение обучающего тренинга.

13. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

а) технических вопросов;

б) специальных вопросов;

в) вопросов выбора команды.

14. При формировании команды на фазе стабилизации

а) происходит притирка деятельности всех членов команды;

б) определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное чувство «МЫ»;

в) члены команды научатся разрешать конфликты. возникающие в проекте.

15. Требования предъявляемые к руководителю проекта, опираются на...

а) развитие личных способностей;

б) профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения;

в) устойчивые профессиональные навыки.

16. Задачи организации деятельности, которые должна решать команда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

а) повышение мотивации, фиксацией и поощрение успехов в работе членов команды;

б) решение всех задач и достижение результата;

в) распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач.

17. Мотивация как инструмент управления руководителя позволяет...

а) создать условия для регулирования конфликтов между членами команды;

б) сохранять необходимые ресурсы при реализации проекта;

в) создавать условия для личного совершенствования членов команды.

18. В рамках характеристики харизматичного лидерства понятие термина «эмпатия» означает:

а) настойчивость;

б) компетентность в профессиональной области;

Согласована на портале № 46198

в) чуткость по отношению к окружающим;
г) поддержка и помощь;
д) способность создавать вдохновляющий образ будущего.

19. Групповая сплоченность выражается …
а) в исполнении функций, которые выполняют члены группы;
б) характером групповых коммуникаций;
в) в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач.

20. Способности человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы для достижения целей управления принято называть:
а) интеллектом;
б) управлением;
в) автократизмом;
г) менеджментом;
д) лидерством.

14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
а) планирование;
б) прогнозирование;
в) мотивация;
г) составление отчетов;
д) организация.

2. В какой системе человеком не может приниматься решение:
а) технической;
б) биологической;
в) социальной;
г) во всех системах человеком может приниматься решение.

3. Лидер — это:
а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
б) человек, обладающий большой харизмой;
в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
г) все ответы верны.

4. Групповая динамика — это:
а) позитивные воззрения на потенциал;
б) условия, удовлетворяющие работников;
в) процесс взаимодействия индивидов.

5. Адаптация — этап развития команды, на котором:
а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

6. «Порог управляемости» — это:

Согласована на портале № 46198

а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
б) минимально допустимое число руководителей в организации;
в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
г) необходимые профессиональные знания.

7. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:
а) наличие лидера;
б) размер;
в) групповое единомыслие;
г) наличие ролевой структуры;
д) наличие синергетического эффекта.

8. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:
а) традиции;
б) харизмы;
в) через страх;
г) эксперта.

9. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:
а) признание;
б) делегирование;
в) мотивация;
г) вмешательство.

10. Согласно рационально — экономической модели, основным фактором мотивации для людей является … а) личный экономический интерес;
б) производительность труда;
в) неденежное вознаграждение;
г) благоприятные условия труда.

11. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это
а) рабочая группа;
б) общество;
в) команда;
г) коллектив.

12. Перечислите этапы жизненного цикла команды
а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование;
б) формирование, шторм, нормирование, работа;
в) становление, работа, контроль, расформирование;
г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование.

13. Харизма - это:
а) власть, основанная на исключительных качествах личности;
б) психологическая характеристика, присущая холерикам;
в) способ выражения эмоций;
г) все варианты не верны.

14. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости — задачи руководителя на этапе … жизненного цикла команды.

Согласована на портале № 46198

а) нормирование;
б) контроль;
в) расформирование;
г) работа.

15. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия — это …
а) менеджмент;
б) власть;
в) партнерство;
г) лидерство.

16. Насыщенность информации - это:
а) соотношение профессиональной и фоновой информации;
б) ценность информации;
в) достоверность информации;
г) все варианты не верны.

17. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:
а) признание;
б) делегирование;
в) мотивация;
г) вмешательство.

18. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других — …
а) «Хороший парень»;
б) агрессивный;
в) пассивный;
г) подвергавшийся насилию.

19. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу —
а) сложность квалификации;
б) трудность организации;
в) проблема исполнения;
г) нет верного ответа.

20. Что не относится к характерным признакам конфликтных ситуаций в трудовых коллективах:
а) факты унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке;
б) замкнутость, уединение, подавленность отдельных лиц;
в) негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев и должностных лиц;
г) все перечисленное относится к характерным признакам конфликтной ситуации.

14.1.3. Темы контрольных работ

"Управление командой проекта"
1. Команда формируется на стадии ...проекта
а)планирования
б)формирования замысла
в)инвестирования
2.Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногла-

Согласована на портале № 46198

сия...

а) по ключевым событиям

б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений

в) по составлению отчетности

3. Задачи квалификации участников, которые должна решать супер команда на этапе формирования, связаны с...

а)подбором в команды высокопрофессиональных исполнителей

б)подбором в команду необходимых специалистов с их последующим обучением

в) образование команды по их профессиональным, личностным качествам и способностям участников

4. Контролер проекта как надзорная инстанция...

а)поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом

б)позволяет реализовать потенциал членов команды

в)позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения

5. Верный способ стабилизации работы команды руководителем - лидером...

а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон

б)проведение кризисной диагностики

в)проведение обучающего тренинга

6. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

а)технических вопросов

б)специальных вопросов

в)вопросов выбора команды

7. При формировании команды на фазе стабилизации

а)происходит притирка деятельности всех членов команды

б)определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное чувство МЫ

в)члены команды научатся разрешать конфликты. возникающие в проекте

8. Требования предъявляемые к руководителю проекта, опираются на...

а)развитие личных способностей

б)профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения

в)устойчивые профессиональные навыки

9. Задачи организации деятельности, которые должна решать суперкоманда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

а)повышение мотивации, фиксацией и поощрение успехов в работе членов команды

б)решение всех задач и достижение результата

в)распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач

10. Мотивация как инструмент управления руководителя позволяет...

а)создать условия для регулирования конфликтов между членами команды

б)сохранять необходимые ресурсы при реализации проекта

в)создавать условия для личного совершенствования членов команды

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисци-

Согласована на портале № 46198

плины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адапти-

Согласована на портале № 46198

рованных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 46198